

Nachrichten

vom



Mercedesplatz

Meldungen und Meinungen von Kollegen für Kollegen
der Daimler AG Werk 69 Kassel

23. Jahrgang - November 2011

Zetsche liebt ZuSi

titelte die Süddeutsche.de am 06.10.2011

und beschreibt als eine der wenigen Zeitungen in Deutschland warum es wirklich bei der neuerlichen ZuSi geht. Die meisten Printmedien hatten mal wieder nichts Besseres zu tun als den vorgefertigten Propagandamüll der PRler zu veröffentlichen. Die Artikel waren fast überall bis auf kleine Nuancen deckungsgleich.



Aber warum liebt denn nun der Dr. Z die ZuSi ?

Da wäre z.B.:

- Die 90/10 Regelung, welche einen Teil der Jungfacharbeiter als **Erpressungspotenzial** der Firma jedes Jahr erneut zur Verfügung steht.
- Die Beschäftigungssicherung, welche jedoch keinen einzigen **Arbeitsplatz** bei Daimler sichert.
- Der DLTV, welcher den Niedriglohnsektor bei Daimler für die nächsten Jahre sichert.
- Die DMove-Regelung, welche dafür sorgt, dass die neuen Mitarbeiter und Jungfacharbeiter nun sogar 30 Monate auf Wanderschaft im Unternehmen sein können.
- 8% Leiharbeiterregelung (Produktion) ohne Obergrenze, welche jetzt sogar dafür sorgt, dass die alte 2500 Leiharbeitergrenze um mindestens das **3-fache** überschritten werden kann.

Was die meisten Medien auch vergessen haben, waren die innergewerkschaftlichen Auseinandersetzungen im Jahr 2004, die in einer noch nie dagewesenen Aktion auf der Bundesstraße 10 in Stuttgart gipfelte. Klemm und Co. mussten um ihr „Verhandlungswerk“, welches sie ohne die gewerkschaftliche Basis verbrochen hatten, fürchten. Dieses mal gab es keinen Aufstand, es wurde still und heimlich geschangelt, geschachert und verabschiedet. Und das Ganze dann noch als Sieg der

Gewerkschaft wie „geschnittenes Brot“ angepriesen; ein Schlag ins Gesicht all derer die seinerzeit den Ausverkauf gewerkschaftlicher Grundsätze verhindern wollten.

Ein weiterer Punkt der Verliebtheit in die neue alte Zusi beschreibt die Süddeutsche mit 2 Sätzen: **Angesichts der Überalterung der Gesellschaft hat Daimler-Chef Dieter Zetsche nun ein Interesse, qualifiziertes, erfahrenes Personal in ihren Reihen zu halten. Es ist mittlerweile schwierig, für abwanderungswillige oder sogar gekündigte Mitarbeiter Ersatz zu finden.**

Damit hält man zwar im Moment die schon länger im Hause Beschäftigten, aber dieses Machwerk wird keinen jungen Menschen oder gut ausgebildeten Facharbeiter bewegen beim Daimler anzuheuern. Denn diese Menschen werden in Zukunft deutlich weniger

Wir freuen uns, Ihnen mitteilen zu dürfen, das Sie die Möglichkeit haben, am Ende Ihrer DMOVE-Zeit einen Festvertrag als Dienstleister gewinnen zu können.



heute. verdienen als

Aber wie war das noch mal mit den **NMM** (NewManagementModell)? Ca. 8500 Arbeitsplätze wurden 2006 gestrichen, trotz Beschäftigungssicherung. Wo ein Wille da ist auch ein Weg. Auch in der neuen ZuSi ist in Wirklichkeit nur einer abgesichert - das Unternehmen - und nicht die abhängig Beschäftigten. Im Gegenteil, die Abwärtsspirale dreht sich weiter Richtung Verzicht bis mindestens Ende 2016.

Deshalb haben wir AlternativenMetaller dieser Vereinbarung unsere Zustimmung verweigert!

Vincenzo Sicilia

Wieder einmal 21. Schichten im VAN-Bereich

Im Bereich VAN NCV3 werden 2 Kostenstellen ab Mitte Oktober bzw. Januar 2012 in 21. Schichten arbeiten. Begründung: Um für den Umbau der Mittentriebsmontage (224.9) und der Gehäusefertigung (221.9) auf die neue „energieoptimierte“ Achse einen Vorlauf zu erstellen. Das sind die im VAN-Bereich direkt betroffenen Kostenstellen. Wie sich diese Maßnahmen auf die Verzahnung im Geb. 50/52 oder Zulieferer auswirkt, entzieht sich unserer Kenntnis. Es sollte aber klar sein, dass diese Maßnahmen noch mehrere Bereiche betreffen werden.

Hier soll nun länger als ein Jahr in die 21. Schichten gegangen werden. Dies ist für die betroffenen Mitarbeiter nicht so leicht verdaulich. Wenn man weiß, dass gerade in der Gehäusefertigung die sogenannte „Prozessstabilität“ doch etwas zu wünschen übrig lässt, fragt man sich, wie man dieses Problem dann in den Griff bekommen will. Ausfälle wirken sich sofort und unmittelbar aus und sind in diesem Modell nicht wieder reinzuholen.

Das nun für eine Maßnahme, die die Zukunft der Fertigung hier bei uns in Kassel sichert, Vorbereitungen durchgeführt werden, ist mehr als sinnvoll und auch richtig. Warum es aber nicht zu einer Kapazitätserweiterung in den betroffenen Kostenstellen kommt, ist nun alles andere als verständlich. Wenn doch jeder weiß, dass es immer wieder Probleme in der Gehäusefertigung gibt, so hätte es doch auch Möglichkeiten geben müssen, die Kolleginnen und Kollegen dort zu entlasten. Hier schwebt dann immer wieder das Schreckengespenst möglicher Schichtmodelle trotz des Umbaus bei Maschinenstillstand oder -ausfall über der Kostenstelle. Nur allein einen Umbau hinsichtlich Technologieänderung ohne Kapazitätserweiterung durchzuführen, ist eindeutig zu wenig. Damit wird den Kolleginnen und Kollegen nur wenig geholfen werden.

Weiterhin sind auch Fragen, die die Zeit während des Umbaus betreffen zu klären, wie da wären: Wie sollen die betroffenen Kolleginnen und Kollegen während der Umbauphase beschäftigt werden? Was passiert, wenn die benötigte Menge von Teilen nicht erreicht wird?

Diese Fragen sollten möglichst jetzt und nicht irgendwann mal beantwortet werden.

Da während der Umbauphase nur ein Teil der Kolleginnen und Kollegen benötigt wird, muss nun genau geklärt werden, womit die nicht benötigten Kolleginnen und Kollegen in der Zeit beschäftigt

werden. Ein Punkt ist, eine Zeit lang damit zu belegen, diese in Fort- und Weiterbildung zu schicken. Das ist auf jeden Fall zu begrüßen. Dies wird aber nicht die gesamte Zeit abdecken können. Es sollen aber auch temporäre Ersatzarbeitsplätze angeboten werden. Auf das Freischichtkonto oder die Urlaubstage zu greifen, kann nur freiwillig sein und hängt auch stark davon ab, in welcher Jahreszeit der Umbau stattfindet.



Um für die Zeit des Umbaus ein wenig gerüstet zu sein, sollten die betroffenen Kollegen überlegen, sich ein Polster aufzubauen. Ein Ansatz wäre, die in den 21. Schichten anfallende Mehrarbeit zu nutzen und Freischichtstunden aufzubauen. Jetzt werden wieder Einige meckern: Die wollen uns die Kohle nicht gönnen. Nein, Kolleginnen und Kollegen, das ist nicht so. Man sollte aber

bedenken, dass während der Umbauphase überhaupt keine Schichtzuschläge anfallen, wenn dort nicht in 3 Schichten gearbeitet oder aber Mehrarbeit gefahren wird. Und das wird dann wohl so sein.

Außerdem sollte man auf der Seite des Unternehmens nochmals in sich gehen und auch Kapazitätserweiterungen mit einplanen. Noch ist die Zeit dafür da. Und Geld, so die Aussichten des Unternehmens, wird im Moment wohl mehr als gut verdient. Somit sollte es doch keine Probleme bereiten ein wenig davon zur Entlastung der Kolleginnen und Kollegen einzusetzen, in dem man



in Kapazitätserweiterungen investiert. Es hätte darüber hinaus auch den Charme, dass man in Zukunft doch deutlich entspannter bei Maschinenausfällen oder hohen Stückzahlen in der Fertigung dasteht.

Neue Besen kehren gut!!



Nun ist also die Katze aus dem Sack. Nach einigem Warten für die E3-er ist seit Ende September die neue Struktur der Abteilungen für

Kassel bekannt.

So wird nun nicht mehr nach Produktionsfamilien unterschieden, sondern nach Tätigkeit.

Man unterscheidet in Montage, mechanische Fertigung, Querfunktionen, Technischer Service usw. Was das bringen soll erschließt sich einem nicht. Hier hat es außer einem Abbau einer E3-Stelle in Kassel leider keine Verbesserung gegeben. Stellenabbau ist man ja in Kassel gewöhnt.

Nun könnte man sich freuen, dass es auch mal die da „oben“ trifft, aber dies würde zu kurz greifen. Leider muss man mal wieder erkennen, dass es dem Unternehmen wohl nur darum geht, das Personalkarussell immer schneller drehen zu lassen. Herr Buchner ist ja ein Verfechter dieser Maßnahme und möchte, dass Vorgesetzte spätestens nach 4-5 Jahren eine andere Stelle besetzen. Außerdem ist zu hören, dass es besagter Herr Buchner sehr schnell



zu Veränderungen kommen lässt, wenn ein E3-er nicht so funktioniert, wie er sich das vorgestellt hat. Es ist wohl auch so, dass es nicht zu irgendwelchen persönlichen Verwicklungen von Mitarbeitern und Vorgesetzten kommen soll. Diese Angst scheint ja im Moment bei uns im Konzern Mode zu sein.

Es könnte einem fasst der Gedanke kommen, wir sind von alten „Stasiseilschaften“ im Vorstand unterwandert. Und habe es diese „Stasiseilschaften“ geschafft den Vorstand soweit zu beeinflussen, dass er keinem mehr traut? Deshalb immer schneller das „Bäumchen-wechsel-Dich“ bei den Vorgesetzten, denn „neue Besen kehren gut“. Keiner möchte bei Herr

Buchner in Ungnade fallen und deshalb wird der Druck von oben nach unten weitergeben.

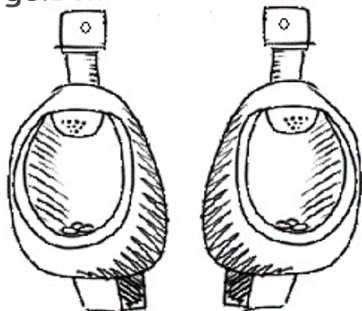
Dass dies eine neue Gefühlswelt für so manchen Vorgesetzten ist, will man ja nicht außer Frage stellen. Jetzt aber bekommt so mancher dieser Herren mal mit, wie es in einigen ihrer Untergebenen ausgesehen haben muss, wenn Sie so von oben herab behandelt wurden.

Michael Fuchs

Chanel N°5 riecht besser

Tatort Halle 85 oder auch „uffm“ Berg. Auf Einladung eines Kollegen beschnüffelte ich die Toiletten in der Halle 85. Innerhalb kürzester Zeit war ein beißender Uringeruch fest zustellen, der einem

Bitte nicht an den gelben Steinen lutschen



bei längerer Aufenthaltszeit wahrscheinlich die Nasenhaare weggeätzt hätte.

Die Deckenverkleidung war teilweise demontiert und

man sah, dass an der Entlüftung gearbeitet wurde. Auf Nachfrage bei den Kollegen stocken die Instandsetzungsarbeiten aber

schon seit längerem wegen fehlender technischer Anlagen. Vorschlag von meiner Seite um dieses Problem schnellstens zu lösen:



Shopfloormanagement bis zur Fertigstellung der Instandsetzungsarbeiten zwecks Sensibilisierung der Verantwortlichen in benannten Toiletten durchführen.

Werner Hellwig

Betriebsrat vereinbart Arbeitszeitbaukasten

und überlässt die Kollegen ihren Arbeitszeitschicksal

Von Montag bis Freitag???
Am Wochenende frei???
So wie früher???



Ein Skandal der sich wieder mal hier in Kassel abspielt. Am 13. Oktober wurde mit Mehrheitsbeschluß des örtlichen Betriebsrates eine Betriebsvereinbarung verabschiedet, die eine Offenbarung für Co-Management ist. Selten ist Kumpanei mit der Firma so dreist und offen zum Nachteil der Kollegen verabschiedet worden.



Im Februar dieses Jahres wurde das Ansinnen laut, sämtliche Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit im gewerblichen Bereich zusammen zu fassen und in **einer** Vereinbarung zu bündeln. Der Gedanke von Deregulierung ist erst

mal nicht schlecht, hat aber seit der Bankenkrise nicht ohne Grund einen negativen Touch. Diese neue Vereinbarung ist ein Offenbarungseid der Betriebsratsmehrheit und ist bei genauer Betrachtung der Arbeitszeithistorie hier im Werk, systematisch vorangetrieben worden. Seit ein paar Jahren wird Arbeitgeberpolitik hinsichtlich von Betriebsnutzungszeiten betrieben, die ich so noch nicht erlebt habe. Da wären z.B.

- Die Stellungnahme des Betriebsrates gegenüber dem Regierungspräsidenten im

April 2011. Darin enthalten die Kapitulation dieses Betriebsrates bezüglich der gewerkschaftlichen Forderungen nach Menschengerechten Arbeitszeiten, was nicht nur die 35 Std.-Woche ist, sondern auch das freie Wochenende mit allem was dazu gehört. Der Kirchgang, das Vereinsleben, die Freunde und das wichtigste, die Familie.

- Die im Oktober 2007 abgeschlossene Protokollnotiz zu den nie getätigten 11,16 +17 Schichten, welche Ende März 2009 ohne Nachwirkung auslief. Dann aber ohne offizielle Forderung des Unternehmens wieder im Mai 2010 bis Ende 2012 neu vereinbart wurde. Abermals ohne Nachwirkung(das einzig Positive). Jetzt aber **mit** Nachwirkung.
- Der Entfall wichtiger Hürden, wie z.B. aus der Engpassvereinbarung: bei 21-Schicht-Betrieb (**Max. Laufdauer 3 Monate, nur für Vorholmaßnahmen bei Bevorratung für Instandsetzungsarbeiten**)
- Kurzyyklische Arbeitszeitmodelle, mit jeweils 2 Tagen Früh.-, Spät.- und Nachtschicht. Und das Ganze auch noch als **20** Schichtenmodell.

Und so könnte man jetzt die Liste fortsetzen. Man muß sich nur diese neue 3-Seitenvereinbarung mit dem 66-seitigen Anhang in aller Ruhe reinziehen. Meinen Informationen nach wurde auch der Vertrauenskörper der Gewerkschaft im Vorfeld darüber **nicht** informiert. Was hat denn die Belegschaft für den weiteren Ausverkauf ihrer Freizeit bekommen? Nichts, rein garnichts. Und wer profitiert? Diese Antwort, KollegInnen müßt ihr Euch schon selbst geben. Zum Schluß bleibt mir nur noch die Frage, wenn das alles kein gewerkschaftschädliches Verhalten ist, was ist es dann? **Klaus Cornelius**

IMPRESSUM Herausgeber: AlternativMetaller Daimler AG Kassel, www.alternativmetaller.de

Vincenzo Sicilia	Halle 35	Telefon 3220	Erich Behrend	Halle 50/52/53	Telefon 2755
Werner Hellwig	Halle 80 unten	Telefon 2503	Michael Fuchs	Halle 52	Telefon
Helmut Röse	Halle 50	Telefon 4366	Mirko Berger	Halle 80EG	Telefon
Nicole Welke	Halle 50/52	Telefon 3325	Enrico Steuernagel	Halle 50	Telefon 4394
Erich Bauer	Halle 55	Telefon 4260	Udo Pusceddu	Halle 85	Telefon
Klaus Cornelius	Halle 80 oben	Telefon 2645	Klaus Ehlers		
Erich Hoppe	Halle 50/52		Klaus Berger		

+ Freunde = Erfolg ViSdP: Vincenzo Sicilia

Mail: redaktion@alternativmetaller.de